

# VU Research Portal

## In de etalage: Loopbanen van flexwerkers

Mattijssen, Lucille; Pavlopoulos, Dimitris

### **published in**

Mens en Maatschappij  
2019

### **DOI (link to publisher)**

[10.5117/MEM2019.2.005.INDE](https://doi.org/10.5117/MEM2019.2.005.INDE)

### **document version**

Peer reviewed version

[Link to publication in VU Research Portal](#)

### **citation for published version (APA)**

Mattijssen, L., & Pavlopoulos, D. (2019). In de etalage: Loopbanen van flexwerkers: meer variatie dan alleen opstap- en valcarrières. *Mens en Maatschappij*, 94(2), 248-251. <https://doi.org/10.5117/MEM2019.2.005.INDE>

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

### **E-mail address:**

[vuresearchportal.ub@vu.nl](mailto:vuresearchportal.ub@vu.nl)

## **Loopbanen van flexwerkers: meer variatie dan alleen opstap- en valcarrières.**

*Lucille Mattijssen en Dimitris Pavlopoulos*

Oorspronkelijk artikel: Mattijssen, L. & Pavlopoulos, D. (2019). A multichannel typology of temporary employment careers in the Netherlands: Identifying traps and stepping stones in terms of employment and income security. *Social Science Research*, 77, 101-114.

Flexwerk neemt een steeds belangrijkere positie in op de Nederlandse arbeidsmarkt: in 2017 had 22,7% van de werknemers een tijdelijk contract, een oproep- of een uitzendbaan. Deze flexibele banen zijn gemiddeld genomen inferieur aan vaste contracten: ze gaan gepaard met lagere lonen, meer onzekerheid en minder training. De doorstroom van flexwerk naar vast werk staat daarom centraal in onderzoek, maar ook beleid: zowel de Wet Werk en Zekerheid uit 2015 als de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans hebben als doel om de doorstroom van flexwerk naar een vaste baan te bevorderen.

Over de mate waarin flexwerkers kunnen doorstromen naar vast werk is onderzoek het niet eens. Vaak wordt gezegd dat flexwerk functioneert als een opstap naar een vaste baan omdat werkgevers een flexbaan gebruiken als een verlengde proeftijd. Anderen zeggen echter dat flexwerk vooral wordt gebruikt om kosten te besparen en het aantal werknemers makkelijk aan te kunnen passen aan economische fluctuaties, waardoor flexwerkers vast komen te zitten in een val van precair flexwerk afgewisseld met werkloosheid. Beide mechanismen worden in verschillende onderzoeken bevestigd, waardoor we uiteindelijk nog steeds geen duidelijk beeld hebben van de gevolgen van flexwerk voor het verdere verloop van de loopbaan.

Eerder onderzoek richtte zich vaak alleen op de transitie van tijdelijk naar vast werk. Door die focus was er onvoldoende oog voor alle mogelijke transitieën, bijvoorbeeld tussen verschillende soorten flexwerk, die vóór die transitie van flexwerk naar vast werk plaatsvinden, terwijl die wel van invloed kunnen zijn op óf en wanneer die transitie van flexwerk naar vast werk plaatsvindt. Ook is een vast contract niet per definitie een eindstation: ook vaste contracten kunnen worden beëindigd, zowel vrijwillig, omdat er een betere baan is gevonden, als onvrijwillig, bijvoorbeeld door bedrijfseconomisch ontslag. Om echt een goed beeld te krijgen van het carrièreverloop moet er dus ook gekeken worden naar wat er ná die transitie gebeurt. Bovendien wordt het vaste contract met de oorspronkelijke focus als de enige goede uitkomst gezien, terwijl dat niet altijd het geval hoeft te zijn: de werkzekerheid die geboden wordt in een vaste baan kan teniet gedaan worden door een laag inkomen, terwijl de lagere werkzekerheid van flexwerk gecompenseerd kan worden door een hoger inkomen. Een focus op enkel vaste contracten leidt dus tot een te zwart-witte voorstelling van zaken: er zou met zoveel mogelijk dimensies van baanqualiteit, zoals contractsoort en inkomen, rekening gehouden moeten worden.

### *Onderzoeksopzet*

In ons onderzoek gebruiken wij daarom een andere methode om de loopbanen van flexwerkers in kaart te brengen: *multichannel sequentieanalyse*. *Sequentieanalyse* is een methode die gebruikt kan worden om longitudinale gegevens, zoals loopbanen, als één geheel te bestuderen en vervolgens te clusteren op basis van gelijkenis. Op deze manier worden alle arbeidsmarkttransities die in de geobserveerde periode plaatsvinden onderdeel van de analyse en kunnen we dus verder kijken dan alleen naar de transitie van tijdelijk naar vast werk. Ook kunnen we veel verschillende soorten flexwerk in deze analyse meenemen. Bovendien kunnen we met *multichannel sequentieanalyse* naar meer dan één aspect van carrières kijken: we kunnen niet alleen de arbeidsmarktposities die voorkomen tijdens de loopbaan bestuderen, maar tegelijkertijd ook de inkomensniveaus die horen bij die arbeidsmarktposities. Zo kunnen we de loopbanen uiteindelijk classificeren op basis van de werkzekerheid en de inkomenszekerheid van de carrière, en kunnen we dus ook uitwisselingen tussen beide soorten zekerheid waarnemen. Voor de analyse hebben we gebruik gemaakt van registerdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek over alle flexwerkers die in 2007 zijn begonnen met flexwerk. Voor deze groep hebben we maandelijks informatie over alle arbeidsmarktposities en inkomens die ze gehad hebben van het moment van instroom in de flexbaan in 2007 tot en met 2015. Op die manier kunnen we hun loopbanen dus heel gedetailleerd weergeven.

### *Belangrijkste bevindingen*

Het resultaat van de sequentieanalyse was een typologie van flexibele loopbaan die uit maar liefst 17 loopbaantypes bestaat. Deze 17 loopbaantypes hebben we vervolgens in vier groepen ingedeeld op basis van werkzekerheid (veel/weinig) en inkomenszekerheid (veel/weinig). In het eerste kwadrant met veel werkzekerheid en inkomenszekerheid vinden we vijf loopbaantypes waarin flexwerkers vrij snel de transitie van flexwerk naar vast werk maken, terwijl ze goede inkomens verdienen. Voor deze groep, 29,7% van de flexwerkers, functioneert flexwerk dus als een opstap naar een goede vaste baan. In het kwadrant met carrières met weinig werk- en inkomenszekerheid vinden we twee soorten carrières: enerzijds vinden we vier carrières die eindigen in werkloosheid, inactiviteit of een uitkering, anderzijds vinden we drie carrières waarin flexwerkers langdurig in slecht betaalde tijdelijke contracten, oproepbanen en uitzendbanen werkzaam zijn. In totaal bevat dit kwadrant 39,5% van de carrières, wat betekent dat flexwerk voor deze groep meer een val dan een opstap is.

Er zijn echter ook carrières die niet in deze tegenstelling tussen opstap- en valcarrières passen omdat zij een uitruil maken tussen werkzekerheid en inkomenszekerheid. Zo heeft 13,3% van de flexwerkers één van de twee loopbaantypes uit het derde kwadrant, met veel werkzekerheid maar weinig inkomenszekerheid. In deze carrières wordt snel de transitie van flexwerk naar vast werk gemaakt, maar worden slechts lage inkomens verdiend. Waar eerder onderzoek op basis van die transitie naar vast werk over deze groep zou concluderen dat zij een succesvolle carrière hebben, wordt dat beeld hier dus genuanceerd vanwege de lage inkomenszekerheid van deze groep. We vinden ook een loopbaantype

waarvoor het tegenovergestelde geldt, in het laatste kwadrant. In deze carrières blijven flexwerkers langdurig werkzaam in tijdelijke contracten, maar verdienen ze hoge inkomens. Eerder onderzoek zou deze groep als precair bestempelen op basis van hun langdurige verblijf in flexwerk, maar hun lagere werkzekerheid wordt gecompenseerd door een hogere inkomenszekerheid. Deze groep, waarin 5,6% van de carrières valt, kan dus niet zomaar als precair worden bestempeld. Tot slot vinden we, naast een wat inkomen betreft zeer gevarieerde groep flexwerkers die zelfstandige wordt en die dus lastig te classificeren is in één van de vier kwadranten, een loopbaantype waarin flexwerkers snel een vaste baan vinden, maar die na ongeveer 5 jaar weer verlaten en, al dan niet via werkloosheid, terugkeren naar een flexbaan. Dit loopbaantype, dat 5,8% van de carrières bevat, laat duidelijk zien dat het vaste contract niet per se een eindstation is. De transities vanuit de vaste baan gaan zowel gepaard met inkomensstijgingen, duidend op vrijwillige transitities, als met inkomensdalingen, die duiden op onvrijwillige transitities. Hierdoor is ook dit loopbaantype moeilijk in één van de vier kwadranten te plaatsen en neemt het een middenpositie in.

### *Implicaties*

De belangrijkste boodschap van ons artikel is dat er meer variatie is in de loopbanen van flexwerkers dan alleen de klassieke opstap- en valcarrières. De loopbaantypen die juist afwijken van deze ‘klassieke’ loopbanen tonen duidelijk dat er geen conclusies getrokken kunnen worden over de kwaliteit van de carrière op basis van alleen het contracttype, en dat er niet gefocust moet worden op die transitie naar vast werk. Met onze aanpak hebben we een genuanceerder beeld gekregen van de loopbanen van flexwerkers en beter in kaart kunnen brengen hoeveel flexwerkers uiteindelijk een succesvolle carrière hebben, en voor hoeveel mensen flexwerk leidt tot een precaire carrière. Uiteindelijk heeft slechts 29,7% van de flexwerkers een carrière met veel werk- en inkomenszekerheid, wat betekent dat de overige flexwerkers minstens een uitruil maken tussen werk- en inkomenszekerheid, of uiteindelijk beide niet hebben. De opstap-functie van flexwerk is dus waarschijnlijk minder sterk dan beleidsmakers zouden wensen.